Canadian Human Rights Commission

Equal pay casebook 1978-1984

Texts of Canadian Human Rights Commission news releases and excerpts from the Commission's Summary of Decisions, reporting equal pay for work of equal value cases.

85-1971/

The Canadian Human Rights Act bans discrimination in federal jurisdiction on grounds of race, colour, national or ethnic origin, sex, religion, marital status, family status, age, disability or pardoned conviction.

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151

reprinted November 1984

Introduction

Men and women who do work of equal value should get equal pay.

That's only fair.

Yet it doesn't always happen. In fact, some people say it's impossible to put this simple idea into practice. "It's like comparing apples and oranges," they say. "How can the value of two different jobs be compared?"

Well, this idea *is* being put into practice successfully, under the Canadian Human Rights Act.

True, no one can prove which tastes better — apples or oranges.

But you can rate apples and oranges by what vitamins they have, how many calories they have, and so on.

It's the same with jobs. Different jobs are compared under the Canadian Human Rights Act by the skill and effort they take, by the responsibilities the workers have, and by the working conditions.

This booklet tells about cases in which equal pay for work of equal value has been applied. It contains the texts of all news releases and reports from the Summary of Decisions published by the Canadian Human Rights Commission on equal pay cases the Commission had dealt with to mid-1984.

By then, the Commission had received 68 complaints that men and women were not being paid equally for work of equal value.

Twenty-six of these complaints were dismissed or withdrawn.

Nineteen were settled, resulting in about $20 million in retroactive pay for about 4,600 Canadian workers and annual pay increases totalling $12 million in the first year after the settlements.

Another 1,300 workers benefited from the ripple effect when, after settlements, employers voluntarily applied the equal pay for work of equal value principle to other workers.

Two complaints were before an independent human rights tribunal at the end of 1983 for decision, and 19 were under investigation.

For more information about the principles of equal pay for work of equal value, ask for the Canadian Human Rights Commission publication *Equal Pay for Work of Equal Value — An Interpretation Guide for Section 11 of the Canadian Human Rights Act.*

August 1984

Nurses in federal penitentiaries

news release of Feb. 25, 1980
The Canadian Human Rights Commission has accepted a settlement offer in an equal pay complaint involving nurses working in federal penitentiaries at Springhill, N.S., and Dorchester, N.B.

The complaint came from a nurse at the Springhill Correctional Institution who pointed out that pay rates for the nurses salary group were lower than those for the hospital technicians group although the work was essentially the same. All of those employed as nurses are women while all of those employed as hospital technicians are men.

The Canadian Human Rights Act requires employers to pay women at the same rates as men if the women do jobs of equal value to the men. It also prohibits employers from reducing the pay of men in order to eliminate pay differences.

The federal government's Treasury Board has agreed to increase the pay of nurses at Springhill and Dorchester and to make the increases retroactive to April 4, 1978. Each of the six nurses involved will receive more than $1,000 in retroactive pay. Treasury Board has also agreed to examine duties and pay scales of nurses in other federal penitentiaries.

This is the first equal pay complaint settlement to be accepted by the Commission. Nine other equal pay complaints remain to be settled, most of them involving employees of federal government departments and agencies.

from the Summary of Decisions, February, 1980
The unequal pay situation between female nurses and male technicians working in federal penitentiaries in the Atlantic region arose out of a series of decisions taken over a period of time.

Originally, it was thought that only men should provide health care to male prisoners. The men who were hired were not male nurses, but care officers (technicians). They did not have the training or qualifications of nurses, and because they were not professionals they came under a different occupational group and a different union (Public Service Alliance of Canada) than nurses, who are members of the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPS).

In due course, it was decided that women would be allowed to work with male prisoners, to provide them with professional nursing care. The nurses who were hired were, like all nurses in federal service, members of PIPS, and were paid at the rates already established for a large number of nursing jobs in the public service, not just in prisons. They worked side by side with the male technicians, performing the same tasks.

However, the technicians' job descriptions were much more imposing than the nurses' and were twice as long, so that it appeared on paper that they had more responsible positions. Furthermore, their collective agreement, negotiated separately from the nurses', established significantly higher rates of pay.

One nurse, Leona Mollis, brought a complaint to the Canadian Human Rights Commission. After an investigation which compared the job descriptions with the actual work performed, the Commission came to the conclusion (not challenged by the employer or the male technicians) that the nurses and the technicians were performing the same jobs. The only differences were that the nurses were better qualified and the men were better paid.

The employer (Treasury Board), the unions involved, and the complainant were informed that the Canadian Human Rights Commission had determined that the situation was discriminatory, that the nurses in the Atlantic region should be receiving remuneration equal to that of the technicians, and that if similar situations were found in other regions, they too should be corrected. After lengthy considerations by the employer, final discussions got underway and a proposal was presented to the employer, the complainant and the nurses' union. Changes were suggested; the Com-

mission took these into account and ultimately got the parties to agree to a definite settlement.

The settlement raises the pay of the nurses in federal penitentiaries in the Atlantic Region to the level of the pay of the male technicians by means of an "equalization adjustment." Calculation of the amount of the adjustment for each individual nurse was done by a percentile method using the total compensation method of the employer. In essence, the present salary of each nurse was calculated as a percentage above the minimum salary for her level; this percentage was applied to the minimum level of the man's salary, so that a nurse who was being paid 20 per cent more than the minimum salary for HOS-3s (nurses) will now earn 20 per cent more than the minimum salary for HOT-6s (technicians) in terms of total compensation.

The settlement, which is retroactive to April, 1978, affects six nurses in the Atlantic region. They will receive back pay — ranging from over $1,000 to over $2,000 — to cover the period up to the date the settlement goes into effect, and from now on their salary will include a bi-weekly equalization adjustment, which will increase their total salary by approximately $1,000 per year.

The Treasury Board has also agreed to review the compensation of nurses in Health Care Centres in Montreal and Saskatchewan, with a view to applying the adjustment, also retroactive to April 4, 1978, where it is warranted by the circumstances.

Equal pay dismissal

from the Summary of Decisions, March, 1980

Equal pay specialists have applied the methodology developed by the Commission for the purposes of comparing dissimilar jobs to a complaint by a predominantly female group in a communications company. They alleged that while they were receiving less pay than several male groups in the company, their work was of equal value.

Commission staff visited the work stations of the employees in the occupations listed in the complaint, observed the work in progress and the conditions under which it was performed and interviewed employees and supervisors. It was found that one of the groups chosen for comparison — a group whose work may well be of equivalent value to the women's group — was employed by a different employer, so a comparison could not be made. The work of the remaining groups was then evaluated in terms of the skill, effort and responsibility involved in the work, and the conditions under which it was performed. This evaluation established that the work of the female group was not of equal value to the work of the various male groups and the complaint has therefore been dismissed.

Nursing director

news release of Nov. 21, 1980

Treasury Board has agreed to pay $14,262 in back salary to the former director of nursing of a federally-operated Montreal hospital in the settlement of a complaint involving equal pay for work of equal value.

This is the first settlement of such a complaint obtained by the Canadian Human Rights Commission in which different types of work were compared and evaluated.

The nursing director had alleged that her work was of equal value to that performed by the hospital's other directors, all men and all better paid.

Evaluation of the jobs by the Human Rights Com-

mission and Treasury Board established that two of the jobs (director of auxiliary services and director of personnel) involved less skill, effort and responsibility than the nursing director's job and that one of them (assistant director general) was of roughly equal value.

The assistant director general's position was paid about $10,000 more a year than the director of nursing position. The CHRC concluded that the salary difference was the result of her occupational group, which is traditionally female-dominated.

As a result of the settlement, the director of nursing's salary has been adjusted upwards to equal that of the assistant director general.

In addition to reimbursing the director of nursing, Treasury Board will review similar positions in other federal hospitals, make adjustments where necessary, and provide the CHRC with information on future salary adjustments for the relevant positions.

from the Summary of Decisions, November, 1980

The director of nursing of a federal hospital in Montreal has been awarded $14,262 in back pay and the salary of her position has been raised by about $10,000 per year in the first settlement of an equal pay for work of equal value case which involved comparisons of different types of jobs.

The woman had alleged that her work was of equal value to that of the other directors of the hospital — all men and all better paid. Commission investigators found that the other directors' jobs and hers had been evaluated by different evaluation plans. It was therefore necessary to do another evaluation using one plan, and the Aiken plan was chosen for this purpose.

Both Treasury Board (the employer) and the Commission evaluated the jobs independently, with both determining that the nursing director's job required more skill, effort and responsibility than two of the male director's jobs (director of auxiliary services and director of personnel), and roughly the same skill, effort and responsibility as the assistant director general's position. Under the terms of the settlement, the nursing director's salary has been adjusted upwards to equal that of the assistant director general.

Treasury Board will also review similar positions in other federal hospitals and make adjustments where necessary.

This is the second equal pay settlement involving nurses to be obtained by the Canadian Human Rights Commission. The first raised the wages of women working in federal penitentiaries. In both situations the women had been trying to obtain wages that correspond to the salaries of men doing work of equal value for several years, but were unsuccessful until Section 11 of the Canadian Human Rights Act came into force.

Librarians and historical researchers

news release of Dec. 17, 1980

Some 470 federal government librarians (LSs) have won equalization adjustments ranging from $500 to $2,500 annually, plus back pay of up to $5,900 each, following settlement of an equal pay for work of equal value complaint approved today by the Canadian Human Rights Commission.

The $2.3-million settlement between Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, which represents the library science group, is retroactive to March 1, 1978 — the day the Canadian Human Rights Act came into force. The complaint was filed Feb. 27, 1979.

The librarians, more than 66 per cent of whom are women, complained that their occupational group was paid less than historical researchers (HRs) — a predominantly male group whose job duties they allege are of equal value. This is the first settlement

of a complaint comparing occupational groups whose members perform dissimilar services.

During the investigation, the CHRC evaluated sample positions drawn from each level in both groups, using an accepted private-sector plan which assigns points for skill, effort, and responsibility, taking working conditions into account. The CHRC concluded that the librarians' complaint was justified.

The adjustments were calculated by statistical analysis relating salary to evaluation points within both groups. Straight job-to-job comparison was impossible because a large number of positions (700 in total) and a different number of pay levels (six LS and five HR) were involved.

The average adjustments for the period March 1, 1978, to Dec. 21, 1980, are:

LS-1:	$6,300	LS-2:	$5,800	LS-3:	$6,200
LS-4:	$600	LS-5:	$4,500	LS-6:	$500

Adjustments will be paid to members of the LS group who were employed at any time between March 1, 1978, and the present. Librarians who have retired or resigned must apply in writing to Treasury Board within six months to receive the retroactive increase.

The largest single group of librarians (188) works at the National Library and Public Archives in Ottawa.

from the Summary of Decisions, December, 1980

More than $2 million will be paid in back wages to federal government librarians who have been receiving lower pay for work of equal value to that of historical researchers. The librarians' group is predominantly female; the historical researchers' group is predominantly male.

The complaint was filed by the librarians' union — the Public Service Alliance of Canada — in 1979. It is the most complex equal pay case yet to be settled by the CHRC, involving more than 700 different positions, two different unions, jobs at all levels in the two categories, comparison of employees performing dissimilar work, and overlapping collective agreements.

Sample positions were chosen for comparison from the historical research group and the library services group. Because the employer (Treasury Board) used different job evaluation systems for the two groups, new evaluations were performed by the complainant, the respondent, and the Commission, using one plan which measured the value of the full range of jobs in both groups. The point-factor method was used; points were assigned to each job on the basis of skill, effort, responsibility and conditions of work. The evaluations were based on questionnaires and interviews with the incumbents of the sample positions.

Direct job-to-job comparisons to determine whether there was discrimination — and if so to what extent — were not made. Instead, regression analysis was used to arrive at statistical comparisons. The analysis showed that the librarians were being paid less for work of equal value.

Under the settlement, all librarians (whether they have left the government or not) employed since March 1, 1978, are eligible for retroactive equalization adjustments which in some cases are as high as 17 per cent. The average retroactive payments for the period March 1, 1978, to Dec. 21, 1980, will be:

LS-1:	$6,300	LS-2:	$5,800	LS-3:	$6,200
LS-4:	$600	LS-5:	$4,500	LS-6:	$500

Former librarians who are not now employed by the government will be required to apply in writing to Treasury Board within six months to obtain their share of the settlement. Based on present figures, the 468 librarians now in the library services groups will be receiving a total of $431,000 more per year. The amount of adjustment will change, however, as new contracts are negotiated by the two groups. For example, between April and August, 1980 — when the two groups' contracts were in different phases — the total payroll of the librarians for those four months alone was $386,000 too low.

Post-script from the CHRC newsletter, May-June, 1981

Parliamentary librarians will receive "a lump sum equal pay settlement" to match one already won last December by public service librarians (LS group), according to a recent Senate and House of Commons decision.

The predominantly female LSs were awarded $2.3 million to settle a Public Service Alliance of Canada complaint to the Canadian Human Rights Commission that librarians were being paid less than the predominantly male historical researchers whose work was of equal value.

(The House of Commons and Senate set their own classification standards and wage scales. They are "separate employers" and under no obligation to pay salaries and/or adjustments agreed to by the Treasury Board — the employer for government departments — although historical relationships are often maintained.)

Women reclassified

from the Summary of Decisions, January-February, 1981

A woman has had her position reclassified after she had complained that she was performing work of equal value to that of a male co-worker whose job was better classified and better paid. The Commission recommended that the complainant seek redress through her union. The employer quickly agreed with a union official that an error had been made in the woman's classification. Her position will be raised to the level of her male co-worker's position, retroactive to the date she joined the division.

Building service workers

from the Summary of Decisions, May-June, 1981

The British Columbia Telephone Company (B.C. Tel) has ended the practice of having separate pay scales for building servicemen and building servicewomen, with lower rates of pay for the female group.

Under a new collective agreement, a single pay scale which integrates both male and female job descriptions applies to all employees. All new employees, whether male or female, will start at the same level. Previous building servicewomen are at the top of the new pay scale.

As of Oct. 1, 1980, there was an $11 difference between men and women at the top of their respective scales ($58.64 vs $69.88 per day). As of March, 1981, both men and women at the top of the scale are paid a daily rate of $77.66.

Research Council librarians

from the Summary of Decisions, December, 1981-February, 1982

The Professional Institute of the Public Service complained on behalf of 52 National Research Council librarians that they had not earned as much for work of equal value as historical researchers in the public service.

Under Section 11 of the Canadian Human Rights Act, an employer must pay men and women in the

same establishment equally for work of equal value.

The librarians are mostly women and the researchers mostly men.

PIPS cited the landmark case under Section 11 in which public service librarians employed by Treasury Board got significant pay increases to bring them level with the researchers after the Commission found that they did work of equal value and were entitled to equal pay.

The NRC matched these increases for its librarians, but it would not match the retroactive pay that the librarians employed by Treasury Board got.

However, in the circumstances, the Commission could not help the NRC librarians get retroactivity because they are not employed by Treasury Board.

PIPS contended that the NRC's status as a "separate employer" within the federal administration is a fiction. It cited a directive in which the council and other separate employers were told to bargain within limits laid down by Treasury Board.

But the Commission found that this argument confused two Treasury Board roles — one as the employer of certain public servants under the Public Service Staff Relations Act and a second as the government's financial manager under the Financial Administration Act.

The NRC does not employ any historical researchers its librarians might be compared with.

Therefore the complaint was dismissed.

General Services

news release of March 19, 1981

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) will appoint an independent tribunal to examine an equal pay for work of equal value complaint involving more than 3,000 members of the federal government's General Services (GS) category.

The Commission decided to appoint a tribunal when the CHRC, Treasury Board (the employer), and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) were unable to agree on a settlement.

The 12,100-member GS group has seven sub-groups, all paid at different rates. The three lowest-paid — food, laundry and miscellaneous personal services — are predominantly female while the remaining four — messenger, custodial, building and stores services — are predominantly male.

Elizabeth Millar, a PSAC officer, had complained to the CHRC in December, 1979, that Treasury Board was contravening Section 11 of the Canadian Human Rights Act which makes it discriminatory to pay different wages to men and women performing work of equal value. Treasury Board acknowledged in May, 1980, that all GS sub-groups perform work of equal value.

In May, 1980, CHRC substantiated the complaint which the Commission, Treasury Board and PSAC have attempted to resolve.

The latest Treasury Board proposal, rejected by both CHRC and PSAC, would have increased female sub-groups' pay rates by the percentage difference between average wages paid to the four male and three female sub-groups.

The $13.6-million proposed settlement would still have meant that different rates would be paid for work of equal value, leaving many women with lower salaries than the men.

Chief Commissioner Gordon Fairweather explained the CHRC's decision to appoint a tribunal by saying: "The settlement of this complaint must not dilute the principle of equal pay for work of equal value. Equal must be equal, not almost equal."

news release of March 2, 1982

The Canadian Human Rights Commission has approved a plan for settling an equal pay dispute involving 2,300 women in the general services (GS) category of the federal public service.

"After two long years of proposals and counter proposals, I am glad to know at last that justice will be done to these women," Chief Commissioner R.G.L. Fairweather declared.

"It's worth noting too that a thousand men whose wages were unfairly low because they worked at general services jobs traditionally done by women have also benefited from this agreement."

The settlement was negotiated by Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada within the framework established by the CHRC. It required CHRC approval because the pay disparities of up to $1.50 an hour in the GS category between men and women doing work of equal value were the subject of a formal complaint.

Under Section 11 of the Canadian Human Rights Act, men and women working in the same establishment must get equal pay for work of equal value. Value is measured by skill, effort, responsibility and working conditions.

When the complaint was made in 1979, each of seven groups in the GS category was paid on a different scale.

Workers in the three worst-paid groups — food, laundry and miscellaneous personal services — were mostly women. Workers in the four best-paid — messenger, custodial, building and stores — were mostly men.

Yet by Treasury Board's own admission in May, 1980, all groups did work of equal value.

The settlement approved by the Commission has two parts — the current agreement covering the 9,000 men and 3,000 women in the GS category, and compensation for those who suffered discrimination in the past.

Under the current agreement, already ratified by union members, equal wages for work of equal value will be phased in this year.

Compensation is expected to total $17 million or more.

An independent human rights tribunal had been set up to deal with the case, but it is no longer required because the Commission has accepted the settlement.

Hospital technicians

from the Summary of Decisions, May-June, 1982

The Commission dismissed as unsubstantiated a Public Service Alliance of Canada (PSAC) complaint that a pre-December, 1981, wage gap between federal public service hospital technicians (EH-HOT) and engineering and scientific support personnel (EG-ESS) was sex discrimination.

The Canadian Human Rights Act requires that employers pay equal wages to men and women performing work of equal value in the same establishment. Treasury Board acknowledged that the two groups' work is equal in value and signed a collective agreement with PSAC on May 19, 1981, to equalize the two pay scales, effective December 21, 1981.

PSAC maintained, however, that the wage spread prior to the agreement, which averaged $1,700 annually at the most populous levels, existed because the hospital technicians were mostly female.

Investigation revealed that the hospital technician sub-group was not female dominated. According to Treasury Board's Pay Research Bureau, the group's female population ranged from 47.5 to 52.6 per cent from 1977 until the complaint was laid in March, 1981. (The scientific support group is 80 per cent male.)

The Commission dismissed the complaint because it considers that 50 per cent plus one does not constitute "dominance" and that a clear majority of one sex would have to be maintained over a period of time for the group to be considered sex-dominated.

Registered nursing assistants

news release of Dec. 15, 1982
More than 200 federal registered nursing assistants (RNAs) will share $280,000 in back pay and $150,000 in annual increases, after a sex discrimination complaint was lodged with the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

At its December 13 meeting in Ottawa, the Commission approved the terms of an agreement worked out between Treasury Board — the federal employer — and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) which represented the nursing assistants.

The action, initiated by two RNAs at Winnipeg's Deer Lodge Hospital, maintained that RNAs have considerably more vocational training and greater responsibility for patient safety than do nursing orderlies and that they should be paid more. PSAC's national office lodged the complaint in December, 1980.

The two occupations are part of the Hospital Services (HS) group and all positions within the group are classified by a common evaluation plan which assesses each job's skill, effort, responsibility and working conditions. Each of these factors is broken down into sub factors, two of which are specific vocational training and responsibility for the safety of others.

During Commission investigation it became apparent that RNAs (most of whom are women) must complete a formal training period averaging 39 weeks before beginning their duties. Nursing orderlies, the majority of whom are men, take a two-week course followed by an unspecified period of on-the-job training. Under the evaluation plan the two groups had the same number of points for training. Investigation also revealed that there was little if any difference in the two groups' responsibility for patient safety.

Treasury Board agreed that the difference in occupational training warranted an increased evaluation for RNAs. The Board will review all RNA positions and reclassify all those whose duties compared to the benchmark.

The agreement, which is retroactive to December 12, 1979 — one year prior to filing the complaint — totals approximately $1,300 for each RNA and an average annual increase of about $900.

'Reasonable factor' invoked for the first time

from the Summary of Decisions, May, 1983
An equal pay complaint was dismissed when the employer showed that the male "assistant" who earned more than the female manager was on a temporary training assignment.

Temporary training assignment is one of nine "reasonable factors" set out in guidelines to justify a departure from the Canadian Human Rights Act provision that men and women must get the same pay for work of equal value in the same establishment.

This is the first time one of the "reasonable factors" has been invoked in a case that has reached the Commission.

Evelyn MacDonald, of Downsview, Ont., lodged the complaint against Hill Security Ltd. after the local business dispatcher was moved into the claims department, which she managed, for about three months and kept his higher salary.

The company said he was being given training in claims to prepare him for promotion by broadening his experience.

MacDonald said it had not been called a temporary

training position, and no time period had been specified.

When he left claims, it was to become head dispatcher.

Clerical and factory workers

news release of Sept. 21, 1983
An equal pay complaint by female clerical workers at the Glace Bay heavy water plant will be heard by an independent tribunal, the Canadian Human Rights Commission decided Tuesday.

Local 916 of the Energy, Oil and Chemical Workers Union complained to the Commission in April, 1979, that the plant's 31 female clerks and secretaries were doing work of equal value to the male plant workers of Local 785, but were being paid less.

The Glace Bay plant, near Sydney, N.S., is operated by Atomic Energy of Canada Ltd. (AECL).

During the lengthy investigation, both AECL and the Commission independently evaluated jobs from the two occupational groups and ranked them according to their relative skill, effort, responsibility and working conditions. (These are the criteria used by the Canadian Human Rights Act to determine value). The final evaluations were close and the Commission agreed to use AECL's.

The Commission maintains that both sets of ratings establish that there is a 70¢-per-hour wage gap between the men and women at all levels.

AECL rejected an attempt to settle, maintaining that the complaint was "vexatious and made in bad faith," that the union should have used the collective bargaining process, and that the pay difference is based on the value to the company of the different responsibilities, not on sex. The company also questioned the Commission's impartiality.

The Commission concluded that the pay difference was based on sex and substantiated the complaint. Since the company had rejected any attempt to settle, the Commission decided it would be futile to appoint a conciliator and will proceed directly to tribunal.

Tribunals may be appointed to hear complaints which the Commission has been unable to settle. Once appointed, they are independent of the Commission.

Airplane cleaners and groomers

from the Summary of Decisions, October-November, 1983
An equal pay complaint on behalf of cleaners at Pacific Western Airlines maintenance bases in Vancouver, Edmonton and Winnipeg was dismissed.

Angela Schira of Vancouver complained that the 42 women and two men who did interior cleaning on aircraft were being paid less than the 30 men and one woman classified as groomers, who did the exterior cleaning.

Under the Canadian Human Rights Act, men and women doing work of equal value in the same establishment must be paid equally.

Investigation revealed that cleaners and groomers require equal skills, one of four factors considered in assessing value.

But the cleaners fell short in the other three factors as the groomers have more responsibility, their work calls for greater effort, and they face worse working conditions.

For example, groomers make more use of motor vehicles around aircraft, with the risk of accidents; they handle heavier objects, and they must sometimes work in bad weather.

Although it dismissed the complaint, the Commission urged the company to negotiate the end of one inequity with the International Association of Machinists, the union that bargains for both the cleaners and the groomers.

This is the fact that cleaners remain at the starting rate of pay for 12 months before getting a raise, while groomers get a raise after six months.

There seems no reason to make the cleaners wait longer, as the skills required by both jobs are equal.

CN nurses, technicians win equal pay with paramedics

news release of Dec. 14, 1983

Canadian National Railways' nurses and X-ray technicians have won $130,555 in back pay in settlement of their complaint that male company paramedics were paid more for doing work of equal value.

The Canadian Human Rights Commission approved the settlement — the first equal pay award by a Crown corporation — at its Monday meeting in Ottawa.

Full-time nurses and technicians will each get annual pay increases averaging $1,400 per year.

Four Montreal-area women initiated the complaint in April, 1980, when a male paramedic joined the staff of CN's St. Lawrence region nursing station. The nurses alleged that they and the paramedic were all doing work of equal value, but the man was earning $90 more a week.

The women had tried to resolve the problem internally but were unsuccessful. They were joined by a Toronto nurse in July, 1981.

Two X-ray technicians lodged similar complaints in 1981, also alleging that the male hygiene and first aid officers earned more than the women for work of equal value. The Commission agreed to CN's request to hold these complaints in abeyance until the nurses' complaints had been investigated.

The Commission investigator found that CN had not formally evaluated any of the positions cited in the complaints. CN agreed to check the accuracy of all the job descriptions and then classify the jobs according to its own internal method.

The company's evaluation committee found that the travelling paramedics' and the nurses' jobs were equal in value and should fall within the same pay range. They assessed the stationary paramedics as two pay grades higher.

The Commission's equal pay specialist confirmed the basic finding and, in August, 1981, the Commission proposed a settlement.

In October, 1981, CN made a counter-proposal which Commission staff found unacceptable. This was followed by a series of discussions culminating in settlements for all CN's full-time and part-time nurses. The settlement includes

- *back pay retroactive to April 30, 1979 — one year before the complaint was filed.
- *reclassification of the nurses' positions with annual increases of $1,400 each.
- *personal damage awards of $100 for each complaint.

The pay increase takes into account the nurses' more generous annual leave and cost of living allowance.

Once the nurses' settlement was agreed to, CN offered the X-ray technicians the same terms. Both the company and Commission's evaluation confirmed that their work was equal to both the nurses and paramedics. The Commission dismissed the allegations that the technicians' work was also equal to the higher paid hygiene and first aid officers.

Workers of both sexes lost out

from the Summary of Decisions, March-April, 1984
A female radio operator who claimed three male colleagues were paid more for equal work was not discriminated against because of her sex.

In fact, Commission investigations discovered that all four employees were improperly paid because the employer, A. Harvey Co. Ltd., misapplied its wage scale.

The investigator found that the complainant, Christie Tavernor of St. John's, Nfld., was overpaid for one month. Two of her male colleagues were overpaid — one for 25 months, the other for six weeks. The third was underpaid for three months.

The employer's scale, based on relevant past experience and seniority, followed the Commission's Equal Wages Guidelines. It was incorrectly applied, but was not discriminatory.

One equal pay complaint to tribunal; one dismissed

news release of June 21, 1984
An independent human rights tribunal will be asked to examine a complaint which alleges that the federal government pays hospital services employees less than some of its other employees for work of equal value.

The 2,055 workers seeking equal pay — cooks, dietary aides, orderlies, nursing and dental assistants, messengers, housekeeping, laundry, stores, and grounds staff — are members of the Hospital Services Group.

They believe they do work of equal value to that done by workers in the 11,364-member General Services Group, which also includes cooks, laundry, stores, grounds staff and messengers.

The Public Service Alliance of Canada (PSAC) filed a complaint for the hospital workers with the Canadian Human Rights Commission alleging that the pay differences are based on sex.

In Ottawa, for example, a hospital services cook classed at an HS-4 has an hourly pay rate of approximately $8.43 to $9.36. The hourly rate for a general services cook classed at what PSAC claims is an equivalent level (GS-5) is approximately $11.16 an hour.

Treasury Board, as the government employer, has to comply with federal equal pay laws. It has taken the position that an employee group is female-dominated when it is 60 per cent female over three years.

It states the legislation does not apply in this case because only 58 per cent of the hospital workers group is female. (In the general services group, 70 per cent is male.)

PSAC rejects using a fixed percentage to determine whether a group is female-dominated, because it believes the figure doesn't always show the true picture.

PSAC contends that the hospital workers, for example, are in a field where 75 per cent of all the workers are women; therefore this hospital services group is female-dominated and Treasury Board should correct the pay disparity between their group and the general services group.

Under Section 11 of the Canadian Human Rights Act, men and women working in the same establishment must get equal pay for work of equal value. Value is measured by skill, effort, responsibility and working conditions.

After investigation, the Commission made no determination on the allegations of discrimination and decided to appoint a tribunal at its June meeting. Once appointed, tribunals operate independently of the Commission.

Meanwhile, the Commission dismissed an equal pay complaint from a Bell Canada operator.

Laurie Cumming of Toronto alleged that the predominantly-female operators group does work of equal value to the predominantly-male building servicemen group.

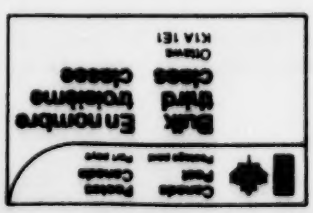
In fact, the operators make up to eight cents more an hour, but work a shorter week — 35 hours, compared to 39 hours a week for the building servicemen.

The Canadian Human Rights Act forbids discrimination in federal jurisdiction on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability, or conviction for which a pardon has been granted.

Commission canadienne
des droits de la personne

Les cas de disparité salariale 1978-1984

Textes des communiqués de presse de la Commission canadienne des droits de la personne et extraits des Sommaires des décisions de la Commission relatif aux cas d'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.



La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit, dans les domaines de compétence du gouvernement fédéral, la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'état matrimonial, la situation de famille, l'âge, le sexe, l'état de personne graciée ou la déficience.

Commission canadienne des droits de la personne
400-90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
(613) 995-1151

réimprimé novembre 1984

Introduction

Les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes devraient recevoir un salaire égal.

Rien de plus juste.

Or, ce n'est pas toujours le cas. En fait, certaines personnes prétendent même qu'il est impossible de mettre en pratique cette notion pourtant simple. "C'est comme comparer des pommes et des oranges," disent-elles. "Comment peut-on comparer la valeur de deux emplois différents?"

Eh bien, on le fait effectivement en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Il est vrai que lorsqu'il s'agit de déterminer si ce sont les oranges ou les pommes qui ont meilleur goût, c'est une question de préférence.

Il est toutefois possible de comparer les oranges et les pommes en fonction des vitamines et des calories qu'elles contiennent, et ainsi de suite.

C'est la même chose pour les emplois. La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit des critères qui permettent de comparer des emplois différents, c'est-à-dire les qualifications et les efforts qu'ils exigent, les responsabilités qu'ils comportent et les conditions de travail.

Cette brochure décrit des cas dans lesquels on a appliqué le principe de la parité salariale pour des fonctions équivalentes. Elle reproduit tous les communiqués de presse et les rapports tirés du Sommaire des décisions publié par la Commission canadienne des droits de la personne portant sur des cas de disparité salariale dont la Commission a été saisie jusqu'à la fin août 1984.

Elle a en effet reçu 68 plaintes selon lesquelles des hommes et des femmes n'auraient pas reçu un salaire égal pour des fonctions équivalentes.

De ces plaintes, 26 ont été rejetées ou retirées.

Dix-neuf plaintes ont été réglées, ce qui a entraîné le versement d'environ 20 millions de dollars en salaire rétroactif à environ 4 600 travailleurs canadiens et des augmentations de salaire annuelles s'élevant à 12 millions de dollars au cours de la première année qui a suivi les règlements.

Ces règlements ont également eu des répercussions sur 1 300 autres travailleurs, en incitant les employeurs à appliquer volontairement le principe du salaire égal pour des fonctions équivalentes à l'intention des autres travailleurs.

A la fin de 1983, deux plaintes devaient être entendues par un tribunal des droits de la personne, et 19 plaintes étaient en cours d'instruction.

Pour plus de précisions à propos des principes de la parité salariale, demandez la publication de la Commission canadienne des droits de la personne *Egalité de rémunération pour des fonctions équivalentes — Guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

août 1984

Infirmières dans les pénitenciers fédéraux

communiqué de presse du 25 février 1980
La Commission canadienne des droits de la personne a accepté une offre de règlement d'une plainte de disparité salariale impliquant des infirmières travaillant dans des pénitenciers fédéraux à Springhill, Nouvelle-Écosse et Dorchester, Nouveau-Brunswick.

En nous présentant sa plainte, une infirmière de l'Institution correctionnelle de Springhill avait attiré notre attention sur le fait que les taux de rémunération du groupe des infirmières étaient inférieurs à ceux de certains membres du groupe de soutien technologique et scientifique, alors que les tâches étaient essentiellement les mêmes. Toutes les infirmières sont des femmes et tous les ''techniciens'' sont des hommes.

La Loi canadienne sur les droits de la personne stipule que le fait, pour les employeurs, de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, est un acte discriminatoire. Elle interdit également aux employeurs de procéder à des diminutions salariales afin d'éliminer cette disparité.

Le Conseil du Trésor a accepté d'augmenter les salaires de cette catégorie d'infirmières à Springhill et à Dorchester, et ceci avec effet rétroactif au 4 avril 1978. Chacune des six infirmières impliquées recevront donc plus de 1,000$ en salaire rétroactif. Le Conseil du Trésor a également accepté d'examiner les tâches et échelles salariales des infirmières dans les autres pénitenciers fédéraux.

Il s'agit ici du premier règlement d'une plainte de disparité salariale à être accepté par la Commission. Neuf autres plaintes, pour ce même motif, sont encore à régler; dans la plupart des cas, il s'agit d'employés de ministères et organismes fédéraux.

Sommaire des décisions, février 1980
L'inégalité entre les salaires des infirmières et des techniciens travaillant dans des pénitenciers fédéraux de la région de l'Atlantique était le résultat d'une série de décisions adoptées au fil des ans.

A l'origine, on croyait que seuls les hommes devaient fournir des soins médicaux aux prisonniers mâles. Du coup, on n'embauchait pas des infirmiers, mais des agents des services de santé (techniciens). Ils n'avaient ni la formation ni les qualifications des infirmières et, n'étant pas des professionnels, ils appartenaient à un groupe professionnel et à un syndicat (Alliance de la Fonction publique du Canada) différents de ceux des infirmières, lesquelles sont membres de l'Institut professionnel de la Fonction publique (I.P.S.P.C.).

Finalement, les femmes furent autorisées à fournir aux prisonniers mâles les soins médicaux nécessaires. Les infirmières alors engagées étaient, comme leurs homologues de la fonction publique, membres de l'I.P.S.P.C. et rémunérées au taux déjà établi pour un grand nombre de postes de la catégorie des services infirmiers dans la fonction publique, et non uniquement dans les prisons. Elles travaillaient aux côtés des techniciens, exécutant les mêmes tâches.

Cependant, les descriptions de fonctions des techniciens étaient bien plus impressionnantes et deux fois plus longues que celles des infirmières, de sorte que, sur papier, il semblait que ces premiers occupaient des postes comportant plus de responsabilités. En outre, leur convention collective, négociée séparément de celle des infirmières, prévoyait des taux de rémunération nettement plus élevés.

Une infirmière, Leona Mollis, saisit la Commission canadienne des droits de la personne d'une plainte. Après une étude comparative des descriptions de fonctions et des tâches réellement exécutées, la Commission en arriva à la conclusion (incontestée par l'employeur ou les techniciens) que les infirmières et les techniciens remplissaient les mêmes tâches, à cette différence près que les infirmières étaient plus qualifiées et les hommes mieux rémunérés.

La Commission canadienne des droits de la personne signala à l'employeur, en l'occurence le Conseil du Trésor, aux syndicats intéressés et à la plaignante, qu'elle voyait là une situation discri-

minatoire, que les infirmières des pénitenciers de la région de l'Atlantique devaient recevoir une rémunération égale à celle des techniciens et que si des situations semblables existaient dans d'autres régions, elles devraient être également redressées. Après que l'employeur eût longuement examiné la question, des discussions furent engagées et une proposition fut soumise à l'employeur, à la plaignante et au syndicat des infirmières. La Commission prit en considération les changements proposés et finit par amener les parties intéressées à s'entendre sur un règlement définitif.

Celui-ci prévoit la parité entre la rémunération des infirmières travaillant dans les pénitenciers fédéraux de la région de l'Atlantique et celle des techniciens grâce à une péréquation des traitements. Le redressement du salaire de chaque infirmière a été calculé à l'aide d'un percentile déterminé d'après la rémunération globale versée par l'employeur. En gros, le montant du salaire actuel de chaque infirmière correspond au salaire minimum de leur catégorie, auquel s'ajoute un pourcentage de ce salaire, pourcentage qui a été appliqué au salaire minimum des hommes. Ainsi, une infirmière qui recevait 20 p. cent de plus que le salaire minimum de la catégorie HOS-3 (infirmières) gagnera maintenant 20 p. cent de plus que le salaire minimum de la catégorie HOT-6 (techniciens).

Ce règlement, avec rétroactivité au mois d'avril 1978, touche six infirmières de la région de l'Atlantique. Elles recevront un rappel de traitement, variant de plus de 1,000$ à plus de 2,000$, visant la période allant d'avril 1978 à la mise en vigueur du règlement; leur traitement comprendra en outre maintenant un calcul de péréquation bihebdomadaire qui aura pour effet d'augmenter leur salaire total annuel d'environ 1,000$.

Le Conseil du Trésor a également accepté de réviser les taux de rémunération des infirmières travaillant dans les centres de soins médicaux de Montréal et de la Saskatchewan en vue d'effectuer un rajustement avec effet rétroactif au 4 avril 1978, lorsque les circonstances le justifient.

Rejet d'une plainte sur la parité salariale

Sommaire des décisions, mars 1980

Les spécialistes de la parité salariale ont employé la méthodologie mise au point par la Commission pour comparer des postes dissemblables à l'occasion de l'instruction d'une plainte déposée par un groupe composé en majeure partie de femmes employées dans une société de télécommunications.

Celles-ci prétendaient être moins bien payées que plusieurs groupes d'employés masculins de la société, même si elles exerçaient des fonctions équivalentes.

Les enquêteurs de la Commission se rendirent sur le lieu de travail des employées dont les fonctions étaient énumérées dans la plainte, observèrent le déroulement du travail et les conditions dans lesquelles il était effectué et interrogèrent les employés et les superviseurs. C'est alors qu'ils se rendirent compte que l'un des cinq groupes choisis pour effectuer la comparaison — un groupe dont les fonctions équivalaient probablement à celles du groupe féminin — était employé par un autre employeur et que par conséquent, tout rapprochement devenait impossible. On évalua alors le travail des autres groupes en fonction des aptitudes et des efforts nécessaires pour l'accomplir, des responsabilités qu'il comportait et des conditions dans lesquelles il devait être exécuté. L'évaluation permit d'établir que les fonctions du groupe féminin n'équivalaient pas à celles des divers groupes masculins et par conséquent le grief fut rejeté.

Directrice des services infirmiers

communiqué de presse du 21 novembre 1980
Le Conseil du Trésor a accepté de verser 14,262$ de rémunération rétroactive à l'ex-directrice des services infirmiers d'un hôpital du gouvernement fédéral à Montréal à titre de règlement d'une plainte relative au principe: à travail égal, salaire égal.

C'est la première fois que la Commission canadienne des droits de la personne réussit à obtenir le règlement d'une plainte pour non-parité salariale, après que différents types de fonctions eurent été comparés et évalués.

Cette somme, la plus importante jamais accordée à une seule personne, compense la perte salariale subie par la requérante pendant la période où elle a exercé des fonctions égales à celles des autres directeurs de l'hôpital — mais pour une rémunération de beaucoup moins élevée.

L'évaluation des postes par rapport aux groupes professionnels par la Commission des droits de la personne et le Conseil du Trésor a permis d'établir que deux des postes (directeur des services auxiliaires et directeur du personnel) exigeaient moins d'aptitudes, d'efforts et de responsabilités que celui de directrice des services infirmiers et qu'un autre poste (celui de directeur général adjoint) était grosso modo de même valeur.

La rémunération attachée au poste de directeur général adjoint était d'environ 10,000$ de plus que celle du poste de directrice des services infirmiers. La Commission a conclu que l'écart entre les salaires provenait de ce que, dans le groupe professionnel de cette dernière, les femmes y étaient traditionnellement plus nombreuses.

A la suite du règlement de cette affaire, le salaire de la directrice des services infirmiers a été relevé au niveau de celui du directeur général adjoint.

Outre qu'il remboursera la directrice des services infirmiers, le Conseil du Trésor passera en revue les postes semblables dans les autres hôpitaux du gouvernement fédéral, fera les corrections qui s'imposent et renseignera la Commission sur les futurs rajustements de rémunération applicables à ces postes.

Sommaire des décisions, novembre 1980
A l'issue d'un premier règlement établi à la suite d'une plainte déposée en vertu du principe de la parité salariale, lequel règlement a donné lieu à des comparaisons entre des postes de diverses natures, la directrice des services infirmiers d'un hôpital de Montréal, sous juridiction fédérale, a reçu un rappel de traitement s'élevant à 14,262$ et le traitement se rattachant à son poste a été rehaussé d'environ 10,000$ par année.

La plaignante a prétendu qu'elle exerçait des fonctions équivalentes à celles des autres directeurs de l'hôpital — tous des hommes et tous mieux rémunérés. Les agents enquêteurs de la Commission ont découvert que le poste de la plaignante et les postes des autres directeurs avaient fait l'objet d'une évaluation selon des méthodes distinctes. Il a donc fallu refaire une autre évaluation et, à cette fin, c'est la méthode Aiken qui a été retenue.

Les postes en cause ont été soumis à une double évaluation, effectuée d'une part par des représentants du Conseil du Trésor (l'employeur) et d'autre part, par la Commission. Les deux évaluations ont donné les mêmes résultats: le poste de directeur des services infirmiers exigeait davantage d'aptitudes et d'efforts et comportait de plus grandes responsabilités que deux des postes de directeur occupés par des hommes (les postes de directeur des services auxiliaires, et du personnel) et ses exigences étaient sensiblement les mêmes que celles du poste d'adjoint au directeur général. Conformément au règlement, le traitement se rapportant au poste de directeur des services infirmiers a été majoré et il équivaut maintenant au traitement correspondant au poste d'adjoint au directeur général.

Le Conseil du Trésor évaluera d'autres postes de même nature dans d'autres hôpitaux sous juridiction fédérale, et il effectuera les rajustements qui s'imposeront, le cas échéant.

C'est le deuxième règlement de la sorte auquel parvient la Commission canadienne des droits de la personne. En vertu du premier règlement de cette nature, la Commission a obtenu que la rémunération des femmes travaillant dans des pénitenciers fédéraux soit augmentée. Les employées impliquées dans ces deux cas avaient essayé d'obtenir des traitements équivalant à ceux de leurs collègues masculins exerçant des fonctions de même nature depuis plusieurs années, mais elles ne purent avoir gain de cause jusqu'à ce que l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne entre en vigueur.

Bibliothécaires et spécialistes de la recherche historique

communiqué de presse du 17 décembre 1980
Environ 470 bibliothécaires du gouvernement (LS) ont obtenu des sommes variant entre 500$ et 2,500$ par année, sous forme de "facteur d'égalisation" plus une somme pouvant atteindre 5,900$ chacun à titre de rémunération rétroactive, à la suite du règlement d'une plainte relative au principe "de salaire égal pour un travail équivalent", approuvé aujourd'hui par la Commission canadienne des droits de la personne.

Ce règlement, qui comporte le versement d'une somme de 2.3$ millions, intervenu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (représentant le groupe de bibliothécaires), a un effet rétroactif au 1 mars 1978 — jour où la Loi sur les droits de la personne est entrée en vigueur. La plainte avait été déposée le 27 février 1979.

Les bibliothécaires, dont plus de 66 p. cent sont des femmes, se plaignaient que leur échelle de salaires était moins élevée que celle du groupe de la recherche historique (HR) — où les hommes sont plus nombreux, et dont, prétendaient-ils/elles, les fonctions sont équivalentes aux leurs. Il s'agit du premier règlement de plainte impliquant des groupes d'emplois différents.

Au cours de l'enquête, la Commission a évalué des postes types à chaque niveau des groupes à l'aide d'un système d'évaluation, en usage dans l'entreprise, et accepté par les parties, système par points évaluant les aptitudes, les efforts et les responsabilités requis, compte tenu des conditions de travail. La Commission a conclu que la plainte des bibliothécaires était justifiée.

Les rajustements de rémunération ont été calculés par l'analyse statistique mettant en parallèle les traitements des deux groupes et les points d'évaluation accordés à chacun d'eux. Une simple comparaison entre les fonctions était impossible en raison du grand nombre de postes existants (700 en tout) et d'un nombre différent de niveaux de traitement (six pour les LS et cinq pour les HR).

Les rajustements de rémunération moyens pour la période du 1 mars 1978 au 21 décembre 1980 sont les suivants:

LS-1: 6,300$	LS-2: 5,800$	LS-3: 6,200$
LS-4: 600$	LS-5: 4,500$	LS-6: 500$

Ces sommes seront versées aux membres du groupe des LS qui ont occupé leur emploi à un moment ou à un autre entre le 1 mars 1978 et aujourd'hui. Les bibliothécaires qui ont pris leur retraite ou qui ont démissionné doivent présenter une demande par écrit au Conseil du Trésor dans les six mois qui suivent la date du règlement pour recevoir cette rémunération rétroactive.

C'est à la Bibliothèque nationale et aux Archives publiques à Ottawa que les bibliothécaires sont les plus nombreux (188).

Sommaire des décisions, décembre 1980
Les bibliothécaires du gouvernement fédéral, qui touchaient moins que les chargés de la recherche historique pour l'exécution de fonctions équivalentes, recevront plus de 2$ millions sous forme de traitement rétroactif. Le groupe des bibliothécaires est composé en majorité de femmes; le

groupe des chargés de la recherche historique est surtout formé d'hommes.

La plainte avait été déposée par le syndicat des bibliothécaires — l'Alliance de la Fonction publique du Canada — en 1979. En matière de parité salariale, il s'agit du cas le plus complexe qu'ait jamais réglé la Commission canadienne des droits de la personne, car il mettait en cause plus de 700 postes et deux syndicats différents, ainsi que des postes de tous les niveaux dans les deux catégories; il fallait aussi comparer des employés exécutant des tâches différentes, et tenir compte du chevauchement des conventions collectives.

A des fins de comparaison, des postes-types ont été choisis dans le groupe des chargés de la recherche historique et dans celui des bibliothécaires. Etant donné que l'employeur (le Conseil du Trésor) utilisait des systèmes d'évaluation des postes différents pour les deux groupes, le plaignant, le défendeur et la Commission ont dû effectuer de nouvelles évaluations à l'aide d'un plan qui permettait de mesurer la valeur de l'ensemble des postes dans les deux groupes. La méthode par points a été adoptée, des points étant accordés à chaque poste pour les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à l'exécution des fonctions, compte tenu des conditions de travail. Les évaluations ont été établies d'après des questionnaires et des entrevues avec les titulaires des postes-types.

Plutôt que de comparer directement tel ou tel poste avec tel ou tel autre afin de déterminer s'il y avait effectivement discrimination et, le cas échéant, dans quelle mesure, on a procédé à une analyse de régression afin d'en arriver à des comparaisons statistiques. Cette analyse a démontré que les bibliothécaires touchaient moins pour des fonctions équivalentes.

En vertu de l'entente, tous les bibliothécaires ayant travaillé pour le gouvernement à partir du 1 mars 1978 (qu'ils aient quitté ou non leur emploi par la suite) ont droit à des rajustements de salaire rétroactifs qui, dans certains cas, peuvent atteindre 17 p. cent. Pour la période allant du 1 mars 1978 au 21 décembre 1980, ces rajustements seront en moyenne les suivants:

LS-1: 6,300$	LS-2: 5,800$	LS-3: 6,200$
LS-4: 600$	LS-5: 4,500$	LS-6: 500$

Les bibliothécaires qui ne travaillent plus pour le gouvernement devront présenter une demande par écrit au Conseil du Trésor au cours des six prochains mois afin d'obtenir ce qui leur revient en vertu de cette entente. D'après les chiffres actuels, les 468 bibliothécaires qui forment maintenant le groupe des services bibliothécaires recevront un total additionnel de 431,000$ par année. Le montant du rajustement changera cependant, étant donné que les deux groupes sont en train de négocier de nouveaux contrats.

Par exemple, pendant la période d'avril à août 1980, alors que la négociation des contrats des deux groupes en était à des étapes différentes, la masse salariale des bibliothécaires pour ces quatre mois seulement accusait un déficit de 386,000$.

Post-scriptum du bulletin de la CCDP, mai-juin 1981

Les bibliothécaires du Parlement recevront une somme forfaitaire leur garantissant la parité salariale afin d'égaler celle déjà obtenue au mois de décembre dernier par les bibliothécaires de la fonction publique (le groupe LS), conformément à une décision prise par le Sénat et la Chambre des Communes.

Le groupe LS, chez qui prédominent les femmes, s'est vu attribuer une somme de 2.3$ millions dans le but de régler une plainte déposée par l'Alliance de la fonction publique auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Cette plainte alléguait que les bibliothécaires étaient moins rémunérés que le groupe de la recherche historique chez qui les hommes prédominent et dont le travail est équivalent.

La Chambre des Communes et le Sénat fixent leurs propres normes de classification et barème de salaires. Ils ne sont pas tenus légalement de payer des salaires et/ou des rajustements de salaires convenu par le Conseil du Trésor — l'employeur pour les ministères fédéraux — bien que les relations historiques soient souvent maintenues.

Femme reclassifiée

Sommaire des décisions, janvier-février 1981
Le poste d'une femme a été reclassifié après que celle-ci se fut plainte qu'elle exécutait des fonctions équivalentes à celles d'un collègue masculin dont le poste était classifié à un niveau supérieur et commandait un salaire plus élevé. La Commission a recommandé à la plaignante de tenter d'obtenir redressement par l'intermédiaire de son syndicat. L'employeur a rapidement convenu avec un représentant du syndicat qu'il s'était produit une erreur de classification dans le cas du poste de la femme. Son poste sera reclassifié au même niveau que celui de son collègue masculin, avec effet rétroactif à la date de son arrivée dans la division où elle travaille.

Dépanneurs-dépanneuses

Sommaire des décisions, mai-juin 1981
La *British Columbia Telephone Company* (B.C. Tel.) a aboli la distinction qui existait entre l'échelle salariale des dépanneurs et celle des dépanneuses, distinction qui faisait que les femmes étaient moins bien payées. Selon la nouvelle convention collective, une échelle salariale unique s'applique à tous les employés, hommes ou femmes. Tous les nouveaux employés, peu importe leur sexe, débuteront au même niveau. Les dépanneuses expérimentées se retrouvent au niveau le plus élevé de la nouvelle échelle salariale.

Au 1 octobre 1980, l'écart était de 11$ entre le traitement des hommes et des femmes ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur échelle respective (69.88$ et 58.64$ par jour). A compter du mois de mars 1981, les hommes et les femmes ayant atteint l'échelon le plus élevé gagnent 77.66$ par jour.

Bibliothécaires du conseil de recherches

Sommaire des décisions, décembre 1981 — février 1982
L'Institut professionnel de la Fonction publique a déposé une plainte au nom de 52 bibliothécaires du Conseil national de recherches, alléguant qu'ils ne recevaient pas un salaire égal, pour des fonctions équivalentes, à celui des chargés des recherches historiques de la Fonction publique.

En vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, un employeur doit verser un salaire égal aux hommes et aux femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Parmi les bibliothécaires, on compte une majorité de femmes et parmi les chargés de recherches, une majorité d'hommes.

L'Institut a cité le cas important, visé par l'article 11, où les bibliothécaires de la Fonction publique employés par le Conseil du Trésor ont obtenu d'importantes augmentations de salaire afin que leur salaire corresponde à celui des chargés de recherches, après que la Commission ait constaté qu'ils exécutaient des fonctions équivalentes et avaient droit à un salaire égal.

Le CNR a donc accordé des augmentations équivalentes à ses bibliothécaires, mais ne leur a pas accordé le salaire rétroactif dont bénéficient les bibliothécaires employés par le Conseil du Trésor.

Toutefois, étant donné les circonstances, la Commission n'était pas en mesure d'aider les bibliothécaires du CNR à obtenir un salaire

rétroactif parce qu'ils ne sont pas employés par le Conseil du Trésor.

L'Institut a soutenu que le statut "d'employeur indépendant" du CNR au sein de l'administration fédérale est une invention. Il a cité une directive stipulant que le Conseil et les autres employeurs indépendants doivent négocier dans les limites établies par le Conseil du Trésor.

Mais la Commission a jugé que cet argument confondait les deux rôles du Conseil du Trésor — celui d'employeur de certains fonctionnaires en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et celui de gestionnaire financier du gouvernement en vertu de la Loi sur l'administration financière.

Le conseil n'emploie pas de chargés de recherches historiques dont les fonctions pourraient être comparées à celles de ses bibliothécaires.

Par conséquent, la plainte a été rejetée.

Services divers

communiqué de presse du 19 mars 1981
La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) désignera un tribunal indépendant pour examiner une plainte portant sur la parité salariale pour fonctions équivalentes mettant en cause plus de 3,000 membres de la catégorie des services divers du gouvernement fédéral.

La Commission a décidé de désigner un tribunal, la CCDP, le Conseil du Trésor (l'employeur), et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ayant été incapables de s'entendre sur un règlement de la question.

Le groupe des services divers, composé de 12,100 membres comporte sept sous-groupes chacun d'entre eux payés à des taux différents. Les trois groupes les moins rémunérés: les services de ravitaillement, de blanchisserie ainsi que des services personnels divers, sont composés en majorité de femmes; les quatre autres, soit les services du courrier, d'entretien, d'immeuble et des approvisionnements comportent surtout des hommes.

Elizabeth Millar, un agent de l'AFPC, s'est plainte à la CCDP en décembre 1979, que le Conseil du Trésor avait enfreint l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui stipule qu'une disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes est discriminatoire.

La CCDP a établi, en mai 1980, le bien-fondé de cette plainte et dès lors la Commission, le Conseil du Trésor et l'AFPC ont tâché d'en arriver à un règlement de la question.

La dernière proposition du Conseil du Trésor, qui a été rejetée à la fois par la CCDP et par l'AFPC, aurait augmenté le taux des salaires des sous-groupes féminins d'un pourcentage égal à la différence entre les salaires moyens payés aux quatre sous-groupes masculins et ceux des trois sous-groupes féminins.

Les 13.6$ millions qui ont été proposés auraient quand même signifié que de différents taux auraient été payés pour des fonctions équivalentes; ceci aurait laissé plusieurs femmes avec des salaires inférieurs à ceux des hommes.

Le Président de la Commission, Gordon Fairweather, a justifié la décision de la CCDP de désigner un tribunal en disant: "Le règlement de cette plainte ne doit pas diluer le principe de parité salariale pour des fonctions équivalentes. La parité doit signifier *la parité*, rien de moins."

communiqué de presse du 8 mars 1982
La Commission canadienne des droits de la personne a approuvé un plan destiné à régler un conflit portant sur la parité salariale et mettant en cause plus de 2,300 femmes de la catégorie des services divers de la fonction publique fédérale.

"Après deux longues années de propositions et de contre-propositions, je suis heureux de savoir que ces femmes ont enfin obtenu justice", a déclaré le président de la Commission, M. R.G.L. Fairweather.

"Il importe également de souligner que 1,000 hommes, dont le salaire était injustement bas parce qu'ils remplissaient des emplois de la catégorie des services divers traditionnellement occupés par des femmes, ont bénéficié de ce règlement."

Le règlement a été négocié par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, conformément aux lignes directrices établies par la CCDP.

Ce règlement a dû être approuvé par la CCDP, étant donné qu'elle avait été saisie d'une plainte officielle sur des disparités salariales allant jusqu'à 1.50$ de l'heure entre les hommes et les femmes, membres de la catégorie des services divers, remplissant des fonctions équivalentes.

En effet, en vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes doivent recevoir le même salaire. L'équivalence des fonctions est établie en fonction des qualifications, des responsabilités et des efforts nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.

Lorsque cette plainte a été déposée en 1979, chacun des sept groupes appartenant à la catégorie des services divers était rémunéré à des taux différents.

Les trois groupes les plus mal payés — soit les services de ravitaillement, de blanchisserie ainsi que les services personnels divers — se composaient en majeure partie de femmes. Les quatre groupes les mieux payés — soit les services du courrier, de l'entretien, d'immeubles et d'approvisionnements comptaient surtout des hommes.

Or, de l'aveu même du Conseil du Trésor en mai 1980, tous ces groupes exécutaient des fonctions équivalentes.

Le règlement approuvé par la Commission comporte deux parties — la convention collective actuelle s'appliquant à 9,000 hommes et 3,000 femmes de la catégorie des services divers et l'indemnisation des employés qui ont été victimes de discrimination.

D'après la convention actuelle, déjà ratifiée par les membres du syndicat, la parité salariale pour des fonctions équivalentes devrait être mise en place cette année.

On estime que le montant de l'indemnisation s'élèvera à 17$ millions ou plus.

Un tribunal indépendant des droits de la personne a été constitué pour statuer sur cette question mais ne sera pas appelé à siéger étant donné que la Commission a accepté le règlement intervenu.

Techniciens d'hôpitaux

Sommaire des décisions, mai-juin 1982
La Commission a déclaré non fondée une plainte déposée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) selon laquelle un écart de salaire antérieur à décembre 1981 entre les techniciens d'hôpitaux de la fonction publique fédérale (EH-HOT) et le personnel de soutien technique et scientifique (EG-ESS) constituait de la discrimination sexuelle.

La Loi canadienne sur les droits de la personne exige que l'employeur verse un salaire égal aux hommes et aux femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. Le Conseil du Trésor a reconnu que les fonctions exécutées par les deux groupes sont équivalentes et a signé une convention collective avec l'AFPC le 19 mai 1981 afin d'égaliser les deux échelles de traitement à compter du 21 décembre 1981.

Toutefois, l'AFPC maintient que l'écart de salaire qui existait avant la signature de la convention, d'environ 1,700$ par année aux niveaux les plus denses, était dû au fait que les techniciens d'hôpitaux sont pour la plupart des femmes.

L'enquête a révélé que les femmes n'étaient pas majoritaires dans la sous-catégorie des techniciens d'hôpitaux. Selon le bureau de recherches sur les traitements, de 1977 jusqu'au dépôt de la plainte en mars 1981, le pourcentage de femmes appartenant à cette catégorie est passé de 47.5 pour cent à 52.6 pour cent. (Le groupe de soutien scientifique compte 80 pour cent d'hommes.)

La Commission a rejeté la plainte parce qu'elle estime qu'il n'y a pas "domination" lorsqu'il y a un pourcentage de 50 pour cent plus un et qu'il faudrait qu'une nette majorité de membres d'un sexe soit maintenue pendant un certain temps pour considérer que cette catégorie est dominée par un sexe en particulier.

Infirmières auxiliaires

communiqué de presse du 15 décembre 1982
Plus de 200 infirmières auxiliaires autorisées se partageront 280,000$ en rappel de salaire et 150,000$ en augmentations annuelles, à la suite d'une plainte de discrimination sexuelle déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

Lors d'une réunion le 13 décembre à Ottawa, la Commission a approuvé les modalités d'un accord intervenu entre le Conseil du Trésor — l'employeur fédéral — et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) qui représentait les infirmières auxiliaires.

Les auteurs de la plainte, deux infirmières auxiliaires autorisées travaillant à l'hôpital Deer Lodge de Winnipeg, ont soutenu que les infirmières auxiliaires autorisées possédaient une formation professionnelle beaucoup plus poussée et avaient une plus grande responsabilité pour la sécurité des patients que les aides-infirmiers et qu'elles devraient par conséquent recevoir un salaire plus élevé. Le bureau national de l'AFPC a déposé la plainte en décembre 1980.

Ces deux emplois font partie de la catégorie des services hospitaliers (HS) et tous les postes de cette catégorie sont classifiés en fonction d'un plan d'évaluation commun qui détermine les aptitudes, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail de chaque poste. Chacun de ces facteurs est subdivisé en sous-facteurs, dont la formation professionnelle particulière et la responsabilité pour la sécurité d'autrui.

Au cours de l'enquête faite par la Commission, on a constaté que les infirmières auxiliaires autorisées doivent suivre une formation obligatoire d'environ 39 semaines avant d'entrer en fonction. Les aides-infirmiers, qui sont en majorité des hommes, suivent un cours de deux semaines, suivi d'une période non précisée de formation sur le tas. Dans le cadre du plan d'évaluation, les deux groupes reçoivent le même nombre de points pour la formation. L'enquête a également révélé qu'il y avait très peu, pour ne pas dire aucune différence au niveau de la responsabilité des deux groupes pour la sécurité des patients.

Le Conseil du Trésor a convenu que la différence au niveau de la formation professionnelle justifiait l'attribution d'un nombre plus élevé de points dans l'évaluation. Le Conseil examinera tous les postes d'infirmières auxiliaires autorisées et reclassifiera ceux dont les fonctions se comparent aux fonctions du poste-repère.

L'accord, qui est rétroactif au 12 décembre 1979, c'est-à-dire un an avant le dépôt de la plainte, s'élève à environ 1,300$ pour chaque infirmière et représente une augmentation annuelle moyenne d'environ 900$.

"Facteur raisonnable" invoqué pour la première fois

Sommaire des décisions, mai 1983
Une plainte relative à la parité salariale a été rejetée lorsque l'employeur a démontré que l'"adjoint" masculin qui gagnait plus que la "gérante" faisait l'objet d'une affectation temporaire à des fins de formation.

L'affectation temporaire à des fins de formation est l'un des neuf "facteurs raisonnables" énoncés dans une ordonnance, qui justifient une dérogation aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne stipulant que les hommes et les femmes qui travaillent dans le même établissement doivent recevoir le même salaire pour des fonctions équivalentes.

C'est la première fois que des "facteurs raisonnables" sont invoqués dans un cas dont a été saisie la Commission.

Evelyn MacDonald de Downsview en Ontario a déposé une plainte contre Hill Security Ltd. après que l'expéditeur commercial local ait été transféré au service des réclamations, qu'elle dirigeait, pendant environ trois mois et ait continué à toucher un salaire plus élevé que le sien.

La Compagnie soutient qu'il avait été affecté à son service pour diversifier son expérience en vue d'obtenir de l'avancement.

Evelyn MacDonald a déclaré que le poste n'avait pas été désigné comme poste de formation temporaire, et qu'aucun délai n'avait été établi.

Lorsque l'homme a quitté le service des réclamations, il est devenu expéditeur en chef.

Employés de bureau et travailleurs d'usine

communiqué de presse du 21 septembre 1983
Une plainte de disparité salariale déposée par des employées de bureau de l'usine d'eau lourde de Glace Bay sera entendue par un tribunal indépendant, a décidé mardi la Commission canadienne des droits de la personne.

En avril 1979, le local 916 du Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie s'est plaint auprès de la Commission que les 31 commis et secrétaires (toutes des femmes) de l'usine exécutaient des fonctions équivalentes à celles des travailleurs masculins de l'usine du local 785 mais touchaient un salaire moins élevé.

L'usine de Glace Bay, près de Sydney en Nouvelle-Ecosse est administrée par Energie atomique du Canada Ltée (EACL).

Au cours de l'enquête, qui a été très longue, l'EACL et la Commission ont évalué chacune de leur côté les emplois des deux catégories professionnelles et les ont classés en fonction des qualifications, des efforts, des responsabilités relatives qu'ils comportent, compte tenu des conditions de travail. Ce sont là les critères énoncés dans la Loi sur les droits de la personne qui permettent d'établir l'équivalence des fonctions. Les résultats des évaluations finales se sont révélés très semblables et la Commission a accepté d'utiliser celles du EACL.

La Commission soutient qu'il y a une différence de 70¢ l'heure dans les taux de rémunération versés aux hommes et aux femmes à tous les niveaux.

L'EACL a rejeté une tentative de règlement, soutenant que la plainte était "frivole et entachée de mauvaise foi", que le syndicat aurait dû recourir à la négociation collective et que la disparité salariale était fondée sur la valeur que la compagnie attribue aux différentes responsabilités et non sur le sexe. La compagnie a également mis en doute l'impartialité de la Commission.

La Commission a conclu que la disparité salariale était basée sur le sexe et a déclaré la plainte fondée. Comme la compagnie a rejeté toute tentative de règlement, la Commission a décidé qu'il serait vain de nommer un conciliateur. Elle portera donc la plainte directement devant le tribunal.

Les tribunaux peuvent être chargés d'entendre les plaintes que la Commission n'a pu régler. Une fois constitués, les tribunaux fonctionnent indépendamment de la Commission.

Nettoyage d'avions

Sommaire de décisions, octobre-novembre 1983
La Commission a rejeté une plainte de disparité salariale déposée au nom des nettoyeurs qui travaillent aux bases d'entretien de la Pacific Western Airlines à Vancouver, Edmonton et Winnipeg.

Angela Schira de Vancouver a déposé une plainte selon laquelle les 42 femmes et les deux hommes chargés de nettoyer l'intérieur des avions étaient moins payés que les 30 hommes et la seule femme classifiés comme préposés à l'entretien extérieur (groomers) des avions.

La Loi canadienne sur les droits de la personne stipule que les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans le même établissement doivent recevoir le même salaire.

L'enquête a indiqué que le travail de nettoyeur et de préposé à l'entretien extérieur exige les mêmes qualifications, l'un des quatres facteurs pris en considération pour évaluer l'équivalence des fonctions.

Mais il n'y avait pas d'équivalence pour ce qui concerne les trois autres critères. En effet, les préposés à l'entretien extérieur ont plus de responsabilités, leur travail exige plus d'efforts et leurs conditions de travail sont plus difficiles.

Ces derniers par exemple utilisent plus les véhicules à moteur près des avions, ce qui présente des risques d'accidents. Ils manipulent des objets plus lourds et doivent parfois travailler par mauvais temps.

Bien que la Commission ait rejeté la plainte, elle a pressé la compagnie de mettre un terme à une inégalité qui existe entre ces deux groupes, par le biais de négociations avec l'Association internationale des machinistes, le syndicat qui représente les nettoyeurs et les préposés à l'entretien extérieur.

En effet, les nettoyeurs ne reçoivent une augmentation qu'au bout de douze mois alors que les préposés à l'entretien extérieur l'obtiennent au bout de six mois.

Il ne semble exister aucune raison justifiant cet état de choses étant donné que les qualifications exigées pour ces deux emplois sont équivalentes.

Les infirmières et les radiologistes du CN

communiqué de presse du 14 décembre 1983
Les infirmières et les radiologistes de la Compagnie des chemins de fer nationaux ont obtenu 130,555$ en rappel de salaire dans le cadre du règlement de leur plainte. Elles soutenaient en effet que les paramédics de la compagnie, tous des hommes, touchaient un salaire plus élevé alors que leurs fonctions étaient équivalentes aux leurs.

La Commission a approuvé le règlement, le premier règlement d'une plainte de parité salariale intervenu avec une société de la Couronne, à sa réunion de lundi à Ottawa.

Les infirmières et les radiologistes à temps plein recevront chacune une augmentation de salaire d'environ 1,400$ par année.

Ce sont quatre femmes de la région de Montréal qui ont déposé une plainte en avril 1980 lorsqu'un para-médic a été engagé à la clinique médicale du CN de la région du Saint-Laurent. Les infirmières ont prétendu qu'elles exécutaient des fonctions équivalentes à celles du para-médic mais que ce dernier gagnait 90$ de plus par semaine.

Les infirmières ont essayé de régler ce problème de façon interne mais sans succès. Une infirmière de Toronto a elle aussi déposé une plainte semblable en juillet 1981.

Les radiologistes ont déposé des plaintes semblables en 1981, alléguant elles aussi que les hygiénistes et les préposés aux premiers soins, des hommes, gagnaient plus que les femmes pour un travail de valeur égale. A la demande du CN, la Commission a accepté de garder ces plaintes en suspens jusqu'à ce que l'enquête sur le bien-fondé des plaintes des infirmières soit terminée.

L'enquêteur de la Commission a constaté que le CN n'avait procédé à aucune évaluation officielle des postes mentionnés dans les plaintes. Le CN a alors accepté de vérifier l'exactitude de toutes les descriptions de poste, puis de les classifier selon sa propre méthode interne.

Le comité d'évaluation de la compagnie a constaté que les fonctions exécutées par les para-médics itinérants et les infirmières étaient équivalentes et que par conséquent leur échelle de traitement devrait être la même. Il a cependant accordé deux grades de plus au poste de para-médic de clinique.

Les spécialistes en matière de parité salariale de la Commission ont confirmé ces constatations et en août 1981, la Commission a proposé un règlement.

En octobre 1981, le CN a fait une contre-proposition que la Commission a jugée inacceptable. Ils ont alors tenu une série de discussions qui ont abouti à des règlements pour toutes les infirmières à temps plein et à temps partiel du CN. Voici certaines des modalités proposées:

* un salaire rétroactif au 30 avril 1979, soit un an avant le dépôt de la plainte.
* la reclassification des postes d'infirmières, accompagnée d'une augmentation annuelle de 1,400$ pour chacune d'entre elles.
* l'octroi d'une indemnité de 100$ pour préjudice moral à chaque plaignante.

L'augmentation de salaire tient compte de l'indemnité de vie-chère et des congés annuels plus généreux accordés aux infirmières.

Une fois que le règlement à l'intention des infirmières a été accepté, le CN a offert les mêmes modalités aux radiologistes. L'évaluation faite par la compagnie et celle faite par la Commission ont confirmé que le travail des infirmières et des para-médics était de valeur égale. La Commission a rejeté les allégations selon lesquelles le travail des radiologistes était de valeur égale à celui des hygiénistes et des préposés aux premiers soins, qui sont mieux payés.

Une employée est mal rémunérée, ses collègues masculins aussi

Sommaire des décisions, mars-avril 1984
Une opératrice radio qui a prétendu que ses trois collègues masculins touchaient un salaire plus élevé pour des fonctions équivalentes n'a pas fait l'objet de discrimination sexuelle.

De fait, à la suite de l'enquête effectuée par la Commission on a découvert que les quatre employés étaient incorrectement rémunérés parce que leur employeur, A. Harvey Co. Ltd., avait mal appliqué l'échelle des salaires.

L'enquêteur a en effet constaté que la plaignante, Christie Tavernor de Saint-Jean, Terre-Neuve, avait été surpayée pendant un mois. Deux de ses collègues masculins avaient également été surpayés, l'un pendant 25 mois et l'autre pendant six semaines. Le troisième avait été sous-payé pendant trois mois.

L'échelle utilisée par l'employeur, établie en fonction de l'expérience et de l'ancienneté, était conforme à l'ordonnance de la Commission sur l'égalité de rémunération. Elle avait été appliquée incorrectement mais n'était pas discriminatoire. La plainte a été rejetée en avril.

Une plainte de disparité salariale est portée devant un tribunal; une autre est rejetée

communiqué de presse du 21 juin 1984
On demandera à un tribunal des droits de la personne indépendant d'examiner une plainte alléguant que le gouvernement fédéral paye moins bien les employés des services hospitaliers que ses autres employés pour l'exécution de fonctions équivalentes.

Les 2,055 employés qui demandent la parité salariale, à savoir les cuisiniers, les aides-diététiciens, les aides-infirmières et les aides-dentaires, les messagers, les préposés à l'entretien, les employés préposés à la buanderie, aux magasins et à l'entretien des terrains, font partie du groupe des services hospitaliers.

Ils estiment exécuter des fonctions équivalentes à celles des employés du groupe des services divers, qui compte 11,364 membres. Ce groupe comprend des cuisiniers, des préposés à la buanderie, aux magasins et à l'entretien des terrains ainsi que des messagers.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déposé une plainte au nom des employés des services hospitaliers auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, plainte dans laquelle elle allègue que les disparités salariales sont fondées sur le sexe.

A Ottawa, par exemple, un cuisinier des services hospitaliers classifié comme un HS-4 touche un salaire horaire d'environ 8,43$ à 9,35$. Le salaire horaire d'un cuisinier des services divers classifié à un niveau qui, d'après l'AFPC, est correspondant (GS-5), est d'environ 11,16$.

Le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur fédéral, doit se conformer à la loi en matière de parité salariale. Il considère qu'un groupe est à prédominance féminine lorsqu'il compte 60 pour cent de femmes sur une période de trois ans.

Il soutient donc que la loi ne s'applique pas à ce cas parce que la catégorie en question ne compte que 58 pour cent de femmes. (Dans la catégorie des services divers, 70 pour cent des employés sont des hommes.)

L'AFPC s'oppose à l'utilisation d'un pourcentage fixe pour déterminer si un groupe est à prédominance féminine parce qu'elle estime que ce pourcentage ne traduit pas toujours la réalité.

L'AFPC soutient que les services hospitaliers, par exemple, sont un secteur d'emploi où 75 pour cent des travailleurs sont des femmes; par conséquent, le groupe des services hospitaliers fédéraux est un groupe à prédominance féminine et le Conseil du Trésor devrait corriger les différences de salaires entre ce groupe et celui des services divers.

L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, stipule que les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes doivent recevoir un salaire égal. L'équivalence des fonctions est évalué en fonction des qualifications, des efforts, des responsabilités du poste et des conditions de travail.

A la suite de l'enquête, la Commission n'est arrivée à aucune conclusion au sujet des allégations de discrimination et a décidé de constituer un tri-

bunal. Une fois constitués, les tribunaux fonctionnent indépendamment de la Commission.

Par ailleurs, la Commission a rejeté une plainte de disparité salariale déposée par une opératrice de Bell Canada.

Laurie Cumming de Toronto a en effet prétendu que le groupe des opérateurs, qui compte une majorité de femmes, exécute des fonctions équivalentes à celles du groupe des préposés à l'entretien, qui compte une majorité d'hommes.

En fait, les opérateurs touchent jusqu'à huit cents de plus l'heure et leur semaine de travail est plus courte, soit une semaine de 35 heures comparativement à 39 heures pour les préposés à l'entretien.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit, dans les secteurs de compétence fédérale, toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.